

รายงานผลการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ /และเป็นวิทยากร
กองสำรวจดินและวิจัยทรัพยากรดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

คำนำหน้า ☐ นาย ☐ นาง ☒ นางสาว ☐ อื่น..... ชื่อ-นามสกุล วันรัก ฤทธิเกษร

ตำแหน่ง นักสำรวจดินชำนาญการ

กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มมาตรฐานการสำรวจจำแนกดิน

หลักสูตร/หัวข้อข้อมูลเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและงาน
สถานที่อบรม / สัมมนา / พัฒนาความรู้ฯ อบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ OCSC Learning Space ของสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ตั้งแต่วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๘

ถึงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาในการการอบรม

๑. หลักการพัฒนาเพื่อสร้างกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

Growth Mindset (กรอบความคิดแบบเติบโต) คือวิธีการคิดที่เชื่อว่าทักษะความรู้ความสามารถของเราสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และการพยายามฝึกฝน ไม่มีอะไรที่อยู่เหนือความพยายามและความตั้งใจ ซึ่งตรงข้ามกับ Fixed Mindset (กรอบความคิดแบบยึดติด) ที่เชื่อว่าความสามารถของเรามีขีดจำกัดและไม่สามารถพัฒนาต่อได้หากไม่มีพรสวรรค์หรือความถนัด คนที่มี fixed mindset จึงมีแนวโน้มที่จะยอมแพ้และล้มเลิกความตั้งใจเมื่อเจอกับอุปสรรคเพราะคิดว่าอย่างไรตัวเองก็ไม่มีความสามารถที่จะทำได้สำเร็จ การเลือกพัฒนาตัวเองให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อจะทำให้เราสามารถปรับเปลี่ยนตัวเองกับเรื่องที่ทำหาย และบรรลุเป้าหมายตามที่เรที่ตั้งใจไว้ แต่ถ้าเรายังมีกรอบความคิดแบบ fixed Mindset อาจทำให้เราไม่สามารถบรรลุความสำเร็จตามเราตั้งใจได้

๒. กรอบความคิด Mindset คือความเชื่อที่มีผลต่อพฤติกรรมของเรา สิ่งสนับสนุนให้เกิดเป็น Mindset ได้แก่ ความเชื่อ (Believed) คุณค่า (value) ลักษณะ (character) ความรู้ (knowledge) ประสบการณ์ (experience)

การพัฒนากรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จากภายในไปสู่ภายนอก มี ๖ ขั้นตอนด้วยกัน

๑.การเข้าถึงคุณค่าของตัวเอง การเข้าถึงคุณค่าของตนเองจะช่วยให้ มีความมั่นใจ รักตนเอง เชื่อมั่นว่าในความสามารถมีพลังไฟกล้าไปทำเป้าหมาย นั่นคือ มีกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

๒.การปรับปรุงการพูดกับตัวเอง การพูดกับตนเอง อาจจะเป็นการคิดในใจในเรื่องราวต่างๆ คิดถึงความกังวล การปรับเปลี่ยนเรื่องราวนั้น ให้เป็นคำพูดเชิงบวก ให้กำลังใจกับตนเองให้พร้อมเปิดรับความท้าทาย เข้าใจเงื่อนไขของความสำเร็จและความล้มเหลว ก็จะช่วยเปลี่ยนกรอบความคิดให้ยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

๓.พูดกับผู้อื่นด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง การเปิดใจเรียนรู้สิ่งต่างๆ รอบๆตัว ไม่ว่าจะจากเพื่อนที่ทำงาน หรือคนทั่วไปรอบๆ ตัว จะช่วยขยายกรอบความคิดของเราให้เติบโต มองเห็นสิ่งดี มองเห็นวิถีชีวิตแบบอื่นๆ จิตใจที่เปิดกว้าง จะทำให้มีใจสบาย แบ่งปันมิตรภาพต่อกัน การขยายใจให้เปิดกว้างอาจอยู่ในรูปแบบการให้ ให้กำลังใจ ให้คำชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่นด้วยความจริงใจ เป็นต้น

๔.การวางแผนงานอย่างเป็นลำดับและการให้รางวัลตนเองเป็นระยะ การวางแผนงานอย่างเป็นลำดับจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้การรู้จักให้รางวัลตนเองเป็นระยะ เมื่อทำงานถึงเป้าในแต่ละขั้นไม่ว่าจะเป็นสิ่งของ คำพูดที่ชื่นชมตนเอง กิจกรรมพิเศษ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ช่วยเตือนความคิดของตัวเรา และต่อยอดการกระทำของเรา การเปลี่ยนแปลงของเรารวมคุณค่า เกิดผลสำเร็จจริง ซึ่งก็คือช่วยให้ กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ของเราแข็งแกร่งนั่นเอง

๕.การตรวจสอบ Feedback อย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์ของการกระทำจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด จะเป็นการเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ และเป็นทางสู่การพัฒนาในครั้งต่อไป การวิพากษ์ Feedback จะช่วยให้เราเข้าใจสถานการณ์ เสียสละท่อนผลลัพธ์ได้ดีขึ้น ได้มุมมองที่หลากหลายเปิดกว้างยิ่งขึ้น ซึ่งก็ช่วยให้กรอบความคิดของเราขยายและยืดหยุ่น นั่นก็คือเกิด Growth Mindset นั่นเอง

๖. การเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความอดสาเหในการเรียนรู้จากแหล่งต่างๆ หมั่นคบหาผู้รู้ ผู้ที่มีประสบการณ์ หลีกเลี้ยงสื่อ เรื่องราวที่ไม่มีคุณภาพ ที่จะรบกวนจิตใจ

๓. การพัฒนาตัวเองด้วย ๖ Q คู่ความสำเร็จ (Quotient มาตราวัดความฉลาด)

IQ (Intellectual Quotient) คือการคิดแก้ปัญหาอย่างฉลาด “ความฉลาดด้านการใช้ปัญหาในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา รวมทั้งนำมาดำเนินชีวิตให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ของตัวเองอย่างเชี่ยวชาญ” หรือ ความฉลาดในการนำทรัพยากรมาสู่การเรียนรู้

EQ (Emotional Quotient) คือการจัดการอารมณ์เชิงลบของตัวเอง “ความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกของตนเองและคนรอบข้าง เพื่อนำมาใช้กระตุ้นผลักดันตนเอง และเพื่อบริหารจัดการอารมณ์ อันจะส่งผลดีต่อตนเองและความสัมพันธ์ต่อคนรอบข้าง”

AQ (Adversity Quotient) คือการปรับเปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาสที่ท้าทาย “ความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคและความยากลำบาก หรือความฉลาดในการฝ่าวิกฤติ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการประสบความสำเร็จในชีวิต” เป็นเรื่องยากสำหรับคนทั่วไป คนมี AQ มีความอดทนสูง ยุคปัจจุบันจำเป็นต้องใช้

CO (Creative Quotient) คือการคิดสร้างสรรค์ในสถานการณ์ต่างๆ “ความสามารถในการสร้างแนวความคิดใหม่ๆ ที่หลากหลาย เพื่อค้นหาวิธีการในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคแล้วก้าวข้ามไปสู่เป้าหมาย หรือปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาด้วยการลงมือทำอย่างสร้างสรรค์”

OO (Ownership Quotient) คือการแสดงผลงานที่มีคุณค่า “ระดับของความคิดความรู้สึกที่บุคลากรมีต่องานที่ตัวเองรับผิดชอบความรู้สึกร่วมในการทำงานเป็นทีมและความภาคภูมิใจต่อองค์กรเสมือนหนึ่งมีความเป็นเจ้าขององค์กรพร้อมกับการปฏิบัติตัวที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ทีมงานและองค์กรด้วยความเต็มใจ”

SO (Spiritual Quotient) คือการเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมอันดีของตัวเอง “ความฉลาดทางด้านจิตใจและความรู้สึกที่เกิดจากภายในของตนเองเป็นเรื่องของคุณค่าหลักการความเชื่อมั่นที่เป็นบุคลิกลักษณะเฉพาะบุคคลซึ่งบุคคลภายนอกจะมองเห็นได้จากการปฏิบัติตัวไม่สามารถอธิบายได้เป็นนามธรรม”

๔. การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ Growth Mindset ตัวอย่างความแตกต่างของผู้นำที่มีกรอบความคิดจำกัดและกรอบความคิดเติบโต

ผู้นำมีกรอบความคิดจำกัด (Fixed Mindset) พยายามพิสูจน์สิ่งที่ตัวเองกำลังทำ พิสูจน์เพื่อให้ผู้อื่นยอมรับ ให้ความสำคัญกับตนเองมากเกินไป ยึดติดกับแนวทางของตัวเอง ไม่ต้องการให้เกิดความเสี่ยง เลี่ยงทำงานกับคนที่คุ้นเคย เน้นการปกป้องตำแหน่งตัวเอง

ผู้นำมีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) รับผิดชอบและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ไม่พยายาม เพราะเชื่อมั่นว่าเขามีคุณค่า สร้างผลลัพธ์ได้ หากผลลัพธ์ไม่เป็นอย่างที่คิด เขารับผิดชอบ และสร้างสิ่งใหม่ๆ ขึ้นเสมอ สร้างผลงานมุ่งให้องค์กรเติบโต ตัดสินใจพร้อมรับฟังความคิดเห็น เชื่อมั่นในตัวเองและผู้อื่น ปรับเปลี่ยนการบริหารตามสถานการณ์ พร้อมทำงานกับคนกลุ่มใหม่ พร้อมให้ผู้อื่นมาแทนเสมอ

การพัฒนาตัวเองให้มีภาวะความเป็นผู้นำที่มีกรอบความคิดเติบโต (Growth Mindset) ต้องมีสิ่งเหล่านี้

- การคิดเชิงกลยุทธ์ ประเมินก่อนลงมือปฏิบัติ หาหนทางที่ดีที่สุดเพื่อบรรลุเป้าหมาย เช่นการวิเคราะห์ SWOT
- การคิดเชิงวิพากษ์ ไม่ยึดติดกับความคิด วิธีเดิมๆ
- การเป็นผู้นำพลังเชิงบวก มีการใช้จิตวิทยาเชิงบวก ทำให้เขาเห็นประโยชน์ ให้เขาใช้คุณค่าในตัวเองและทำให้เขารู้สึกเป็นคนที่มีคุณค่า
- การโค้ชดั่งศักยภาพของผู้อื่น เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพ ชวนให้ผู้อื่นคิด ดึงความสามารถของเขาออกมา
- การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพและสามารถพัฒนาได้ เปิดโอกาสให้ทีมเป็นผู้แก้ปัญหา แต่ผู้นำช่วยดึงศักยภาพ

๕. การโค้ชสร้าง Growth Mindset ให้ทีมงาน

- โค้ชที่คุณค่าและจุดแข็งของเขา เขาสามารถปรับเปลี่ยนความคิด มองเรื่องดีๆ ของเขา ไม่ได้ไปทวิวิธีแก้ปัญหาทันที แต่ตั้งคำถามให้เขาได้คิด ให้เขาได้เล่าบางทีให้เขาได้ออกจากความกังวล

- โค้ชที่ศักยภาพ knowledge and skill เช่นถามว่าเขามีจุดเด่นอะไร และสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นมาช่วยได้อย่างไร เพื่อให้งานสำเร็จ ให้เห็นว่ามีทางเลือกอื่นที่ให้งานสำเร็จ

Appreciative inquiry (AI) เป็นเทคนิคให้เขาตั้งคำถาม ค้นหาความสำเร็จ ทำให้เกิดการเรียนรู้ และนำมาเป็นทางเลือกในการปฏิบัติงานได้ ไม่จมอยู่กับสิ่งที่ตัวเองติดอยู่ เปลี่ยนมุมมองเป็นเชิงบวกอย่างมีเหตุผล คิดด้านดีบนสถานการณ์ที่ไม่ดี เรียนรู้อะไรจากสถานการณ์นั้น จะมีวิธีรับมืออย่างไร รับฟังคำแนะนำจากผู้อื่นเพราะคำแนะนำทำให้เราเห็นจุดที่ควรพัฒนา ชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น เพราะเป็นแรงบันดาลใจ

Growth Mindset มีความสำคัญต่อชีวิตประจำวัน และต่อการทำงานในองค์กรและเป็นคุณสมบัติสำคัญที่องค์กรมองหาในตัวพนักงานเพราะการทำงานในปัจจุบันต้องเจอกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การมี growth mindset จะช่วยให้พนักงานเป็นคนที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ขณะเดียวกัน growth mindset ก็จะช่วยผลักดันให้พนักงานฝึกฝน หาความรู้เพิ่มเติม และพยายามคิดค้นวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาในการทำงานแทนที่จะยอมจำนนต่องานที่มีความยากและท้าทาย นี่คือการแบ่งแยกความแตกต่างของพนักงานที่มี growth mindset กับ fixed mindset องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันที่ต้องการเพิ่มศักยภาพพนักงาน, เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนานวัตกรรมจึงให้ความสำคัญอย่างมากกับการพัฒนา growth mindset ของคนในองค์กร เพราะการจะพัฒนาสินค้าและบริการได้ก็ต้องเริ่มจากพื้นฐานคือการพัฒนาทัศนคติของคนในองค์กร

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับ/ประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

๑. สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาตัวเองให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๒. สามารถนำความรู้ที่ได้ช่วยโค้ชให้กับคนใกล้ชิดเพื่อให้มีกรอบความคิดแบบเติบโต
๓. สามารถสร้างผลงานที่ให้องค์กรเติบโต และบรรลุตามเป้าหมาย

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม

ไม่มี

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้เรียนต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้เพิ่มเติมมากขึ้น

ลงชื่อ.....

(นางสาววันรัก ฤทธิเกษร)

ตำแหน่ง นักสำรวจดินชำนาญการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๘

☒ ทราบ

ลงชื่อ

(นายกฤติโสภณ ดวงกมล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มมาตรฐานการสำรวจจำแนกดิน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาววันรัก ฤทธิเกษร

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

**วิชา การสร้าง Growth Mindset เพื่อผลสำเร็จของชีวิตและ
งาน**

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2568

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน





สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาววันรัก ฤทธิเกษร

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา ภาษาอังกฤษเพื่อการทำงาน : การอ่านที่มีประสิทธิภาพ

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2568

[นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์]
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

